



Effet du sentiment de discrimination sur les trajectoires professionnelles

Olivier Joseph, Séverine Lemièrre, Laurence Lizé, Patrick Rousset

► To cite this version:

Olivier Joseph, Séverine Lemièrre, Laurence Lizé, Patrick Rousset. Effet du sentiment de discrimination sur les trajectoires professionnelles. 2010. halshs-00505162

HAL Id: halshs-00505162

<https://shs.hal.science/halshs-00505162>

Submitted on 22 Jul 2010

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Effet du sentiment de discrimination sur les trajectoires professionnelles

Olivier JOSEPH, Séverine LEMIERE,
Laurence LIZÉ, Patrick ROUSSET

2010.63



Effet du sentiment de discrimination sur les trajectoires professionnelles

Olivier JOSEPH,
Céreq,
joseph@cereq.fr

Séverine LEMIERE,
IUT Paris Descartes et Centre d'Économie de la Sorbonne, CNRS, UMR 8174
severine.lemiere@univ-paris1.fr

Laurence LIZÉ,
Université de Paris I, Centre d'Économie de la Sorbonne, CNRS, UMR 8174,
laurence.lize@univ-paris1.fr

Patrick ROUSSET,
Céreq,
rousset@cereq.fr

Cette recherche porte sur les individus qui estiment avoir été victimes de discrimination, c'est-à-dire avoir subi un traitement inégal, de manière intentionnelle ou non, en raison de leur origine étrangère et/ou de leur couleur de peau. L'objectif est de s'intéresser au sentiment de discrimination et de chercher à évaluer son effet sur les parcours professionnels sept ans après la sortie du système éducatif. À partir de l'enquête Génération 98 du Céreq à 7 ans, nous avons utilisé la méthode de regroupement des cartes d'auto-organisation (algorithme de Kohonen), complétée par une analyse logistique, afin de différencier huit macro-classes de trajectoires professionnelles. Les résultats montrent que la segmentation des trajectoires semble exister à deux niveaux. D'une part, les jeunes d'origine étrangère se déclarant victimes de discrimination sont surreprésentés dans certaines trajectoires marquées par le chômage, l'intérim et la précarité (segmentation inter-classe). Les entretiens menés renforcent ce résultat, en mettant aussi l'accent sur le refus d'un discours de victimisation des discriminés les plus mal lotis sur le marché du travail. D'autre part, de fortes inégalités existent au sein même des macro-classes, notamment sur l'accès au statut de cadre et au travail à temps complet (segmentation intra-classe).

Sense of discrimination on the professional paths

This paper deals with young people who declare themselves discriminated because of their ethnicity or colour. The aim is to evaluate the effect of the discrimination feeling on professional paths for young people 7 years after having left school. We use the statistical survey of Céreq Génération 98 (7 years) and the clustering method using self-organizing maps (Kohonen algorithm). Eight classes of professional paths are exposed. Two kinds of segmentation of professional paths are obtained. The "inter-class" segmentation: young people who declare themselves discriminated are more present in temporary-work class or unemployment class. This finding is consolidated by some qualitative talks with young people who declare themselves discriminated. They explained the refusal of victimization in the labour market. The "intra-class" segmentation: a lot of inequalities exist inside classes. Working full time or become a manager is more difficult for young people who declare themselves discriminated even if their professional path is good.

JEL Classification: J 71

Keywords: professional path, feeling of discrimination, classification, segmentation, ethnicity

Mots-clés : insertion professionnelle, sentiment de discrimination, typologie, segmentation, origine ethnique

L'analyse porte sur les discriminations ressenties et les modes d'insertion des jeunes d'origine étrangère sur le marché du travail sept ans après leur sortie du système éducatif¹. Les relations de causalité entre le fait d'avoir subi une discrimination et les parcours professionnels méritent d'être questionnées. Traditionnellement, la mesure économique et économétrique de la discrimination centrée autour des analyses « toutes choses égales par ailleurs » ne peut directement intégrer l'endogénéisation du sentiment de discrimination. En effet, les individus sont considérés comme n'ayant pas eu les mêmes comportements sur le marché du travail, et donc les rendements de ces choix ne sont pas associés à de la discrimination. La mesure se trouve alors biaisée, n'intégrant pas le fait que certains individus modifient en amont du marché du travail et au début de leur vie active leur comportement en matière de formation, d'insertion professionnelle, de choix de métier ou de prétentions salariales... d'autant que cette intériorisation peut remonter à loin (école, collège...). L'objectif est ici de s'intéresser au sentiment de discrimination et de chercher à évaluer son impact sur les parcours professionnels sept ans après la sortie du système éducatif. Nous nous centrerons donc sur les effets directs et indirects d'un événement particulier - avoir subi une discrimination - sur les trajectoires sur le marché du travail.

Basée sur leur sentiment subjectif, cette étude porte sur les individus qui estiment avoir été victimes de discrimination, c'est-à-dire avoir subi un traitement inégal, de manière intentionnelle ou non, en raison de leur origine étrangère et/ou de leur couleur de peau. L'analyse du « ressenti » des individus peut permettre de comprendre la construction de l'endogénéité du phénomène : sa diffusion dans le comportement face à l'emploi, le repli sur soi, les ambitions rabattues, la relégation sur des postes où beaucoup de personnes d'origine étrangère sont recrutées mais aussi des stratégies adaptatives, de contre-handicap et de réussite professionnelle.

Il s'agit ici d'un travail en cours, amené à être précisé, modifié et surtout complété. Après avoir présenté notre cadre d'analyse, nous exposerons la méthode utilisée - à la fois quantitative et qualitative. Les principaux résultats de la recherche feront l'objet de la dernière partie.

1. Discriminations ressenties : repères d'analyse

Les champs théoriques mobilisables sont de deux types. D'une part les approches économiques de la discrimination seront questionnées. D'autre part, la théorie de la segmentation du marché du travail permettra de mieux comprendre leurs spécificités d'insertion professionnelle sur des segments différents du marché du travail.

1.1 La discrimination ressentie : un phénomène mal mesuré

Les nombreux travaux économiques sur la discrimination se focalisent sur la mesure du phénomène et sur son explication économique, voire sa justification (Lemière, Silvera 2006). En effet, les théories déjà anciennes de la discrimination² cherchent à comprendre comment les situations de discrimination dans l'emploi ou salariale peuvent exister et perdurer alors qu'économiquement cette situation semble irrationnelle, inefficace à moyen terme ou liée à un problème de qualité d'information. Les nombreuses méthodes économétriques « toutes choses égales par ailleurs » considèrent d'ailleurs la discrimination comme un « résidu », c'est-à-dire comme la partie des inégalités professionnelles et/ou salariales restant inexplicée par les caractéristiques productives des individus.

D'autres méthodologies, gardant un cadre théorique et technique identique (Oaxaca et Ransom 1994), permettent d'aller plus loin dans l'analyse et la mesure de la discrimination (Brown, Moon et Zoloth, 1980, Joseph et Lemière, 2006) ou d'intégrer l'endogénéisation de la discrimination dans l'offre de travail (Coate et Loury, 1993). Nous cherchons ici à montrer en quoi le fait de se déclarer victime de discrimination a un effet sur la position professionnelle et nous n'associons pas *a priori* l'origine

¹ Cette recherche s'inscrit dans le cadre du contrat ANR : « Discriminations ressenties et inégalités sociales » (DRIS). Une première version de ce travail a été présentée aux XVII^{èmes} Journées d'étude sur les données longitudinales dans l'analyse du marché du travail, Joseph *et al.* (2010), in « Évaluation et données longitudinales : quelles relations ? », Marseille, 27-28 mai 2010.

² Il est inutile de revenir ici sur les travaux fondateurs (Becker, 1957 ; Phelps, 1972 ; Arrow, 1973...).

étrangère à une situation discriminante. Les spécificités de cette déclaration sur les trajectoires professionnelles des individus sont explorées afin de pouvoir visualiser certaines stratégies mises en œuvre pour répondre, contourner ou dépasser les situations de discrimination que ces jeunes adultes ont pu ressentir. Dans notre approche, une des limites importantes des précédents modèles cherche à être minimisée en intégrant les discriminations en amont du marché du travail, principalement vécues et/ou ressenties dans l'orientation scolaire. Celles-ci sont intégrées par l'utilisation des entretiens qui fournissent des éléments précis sur le parcours en formation initiale.

Une autre limite est intrinsèque à notre sujet d'études. En choisissant de travailler sur le sentiment de discrimination, nous retirons toute association a priori entre l'origine étrangère et la discrimination contrairement à toutes les analyses statistiques et économétriques courantes. De ce fait, nous pouvons minimiser l'ampleur du phénomène de discrimination en se focalisant spécifiquement sur les individus se déclarant victime de discrimination. Néanmoins, notre approche permet d'analyser les différences de trajectoires professionnelles entre trois populations, les jeunes d'origine française, ceux d'origine étrangère et ceux d'origine étrangère déclarant une discrimination.

1.2 Discrimination et segmentation du marché du travail

L'interprétation des inégalités d'emploi et de salaire s'inscrit aussi dans le champ théorique et empirique de l'analyse de la segmentation du marché du travail (Doeringer et Piore, 1971; Gazier et Petit, 2007). Compte tenu de son organisation en compartiments relativement étanches³, quelles sont les trajectoires professionnelles des personnes ayant ressenti une discrimination ?

Selon nos hypothèses, l'intériorisation par les individus des pratiques discriminatoires des employeurs et/ou le vécu discriminant au travail et dans d'autres sphères de vie alimentent une segmentation du marché du travail. Le contexte est celui de l'affaiblissement des marchés internes de leurs parents, anciens ouvriers de la grande industrie automobile pour certains, et de leur insertion sur des marchés externes ou « non organisés ». L'analyse des mobilités professionnelles sur la période 1998-2003 atteste d'une dualisation du marché du travail où la nature de l'emploi occupé dans le passé joue un rôle essentiel (Bruyère et Lizé, 2010). Au delà des caractéristiques individuelles, le parcours dans l'emploi influence beaucoup la qualité des trajectoires, notamment leur sécurisation. Ces résultats invitent à questionner la situation des descendants d'immigrés sur le marché du travail : existe-t-il une spécificité chez ceux se déclarant victime de discriminations ? Leur position est-elle différente des autres personnes d'origine étrangère mais n'ayant pas subi de discrimination ?

2 Méthodologie

2.1 Approche quantitative

2.1.1 Les populations étudiées et spécificités des jeunes d'origine étrangère se déclarant victime de discrimination

Trois types de population sont ici comparées : d'une part les personnes d'origine française, d'autre part les personnes d'origine étrangère et enfin les personnes d'origine étrangère se déclarant victimes de discrimination. Les personnes d'origine étrangère sont celles dont au moins un des deux parents est né à l'étranger et de nationalité étrangère. Les personnes d'origine étrangère se déclarant victimes de discrimination sont celles ayant répondu positivement à cette question en 2001 et/ou 2005 lors des interrogations de l'enquête Génération du Céreq. Par ailleurs, les motifs de discrimination retenus sont la discrimination du fait de l'origine et de la couleur de peau⁴.

³ Sans entrer dans les débats sur la configuration de la segmentation du marché du travail, nous retiendrons ici une approche différenciant le marché interne, externe et professionnel (Gazier, 2003).

⁴ Ce motif n'a été demandé qu'en 2001.

Tableau 1 : Répartition de l'échantillon selon les 3 populations

Populations	effectif	Effectif pondéré
Jeunes d'origine française	13802	620450
Jeunes d'origine étrangère ne se déclarant pas discriminé	1610	85764
Jeunes d'origine étrangère se déclarant victimes de discrimination	411	22349

Source : Enquête Génération 98 à 7 ans, Céreq, calcul des auteurs

Parmi les jeunes de l'enquête, 14,8% sont d'origine étrangère et parmi ces jeunes d'origine étrangère, 20,3% se déclarent victimes de discrimination (les pourcentages sont calculés sur les effectifs pondérés). Ce constat diffère selon les origines : 37,1% des jeunes d'origine maghrébine se disent victimes de discrimination contre seulement 4,5% des originaires d'Europe du Sud. Ceci signifie que dans notre échantillon, 67% des victimes de discrimination sont originaires du Maghreb.

Parmi les jeunes non diplômés, quel que soit le niveau de formation préparé (BEP, bac et bac+2), on observe une surreprésentation des jeunes se déclarant victimes de discrimination (cf. tableau 2). Par ailleurs, il existe un lien fort entre l'origine sociale et l'origine étrangère. Ce lien est encore plus marqué pour ceux se déclarant victimes de discrimination. L'origine sociale influence ainsi nettement le sentiment de discrimination. De même, les motifs d'arrêt des études sont aussi fortement liés à la déclaration de discrimination.

Tableau 2 : Particularités des jeunes victimes de discrimination

	Français d'origine	Etrangers d'origine non discriminés	Etrangers d'origine victimes de discrimination
Situation du père :			
Cadre	16%	7,8%	1,9%
Chômage	2,1%	5,2%	10%
Mère au foyer	9,1%	31,1%	57,7%
Motifs d'arrêt des études :			
Niveau atteint	49%	36,2%	22%
Emploi	27,4%	24,8%	20,8%
Refus classe supérieure	9,5%	12,7%	16,1%
Raisons financières	20%	21,8%	29%
Echec de diplôme :			
CAP BEP non diplômés, 1 ^{ère} , 2 ^{nde}	6,6%	11,1%	21,5%
Bac non diplômés	3,7%	4,5%	5,6%
Bac +1, bac+2 non diplômés	13%	13,6%	16,8%

Source : Enquête Génération 98 à 7 ans, Céreq, calcul des auteurs

2.1.2 Choix et technique de la typologie

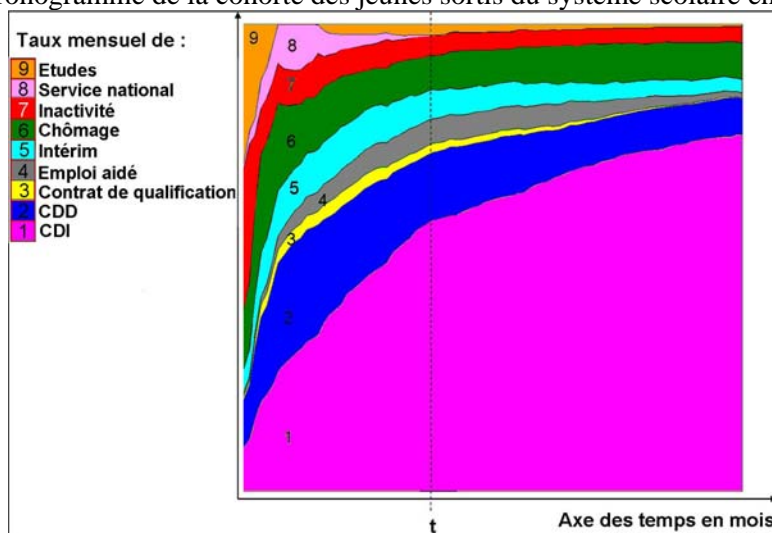
Méthode des cartes de Kohonen

La typologie des parcours retenue différencie les trajectoires avec un double objectif : elles doivent être fortement clivées afin de représenter un grand nombre d'individus et aussi suffisamment variées pour rendre compte de la diversité des parcours. Les statuts d'emploi sont ici discriminants pour différencier les trajectoires professionnelles. Notre méthode consiste à extraire des types de parcours à partir de données exprimées sous la forme d'un calendrier mensuel sur sept ans, ce qui donne une représentation extrêmement précise du cheminement. Chaque unité de temps est datée et la position de l'individu est repérée sur un ensemble d'états. En l'occurrence, nous distinguons cinq positions de contrat de travail et quatre de non emploi.

Notre méthode intègre la dynamique temporelle dans la métrique entre les états (Rousset et Giret, 2007). L'élément essentiel de cette métrique est de définir une distance entre les états indicés par le temps, appelés alors « situations ». Ainsi, un CDD sera peu éloigné d'un CDI dans les premières années après la sortie des études et se rapprochera des états de précarité par la suite. La distance réunit des situations qui offrent les mêmes transitions vers les autres situations futures en donnant plus de poids aux transitions à court qu'à long terme.

En ce qui concerne la méthode de regroupement, nous utilisons celle des cartes d'auto-organisation à partir de l'algorithme de Kohonen (Kohonen, 2001 ; Cottrell *et al.* 2003). Cette représentation permet de travailler sur un grand nombre de classes et donc un niveau très fin de description⁵. Pour représenter les trajectoires types par classe, nous avons choisi les chronogrammes qui indiquent pour chaque date la part de chaque état dans la classe. Cette représentation synthétise les variations dans le temps à l'échelle de la classe mais masque, en général, une plus grande variation à l'échelle individuelle.

Graphique 1 : Chronogramme de la cohorte des jeunes sortis du système scolaire en 1998



Source : Céreq, Enquête Génération 98, sur la cohorte complète

Lecture : Le chronogramme fournit pour chaque date (en abscisse) la part des différents statuts d'emploi ou de non-emploi (en ordonnée). Cette représentation a l'avantage de montrer l'évolution dans le temps de l'importance relative des différents statuts. Ici on voit une croissance du statut de CDI, une décroissance suivi d'une stabilisation des statuts d'emploi temporaires et chômage. Cette représentation lisse également l'information en masquant une plus grande variation des trajectoires au niveau individuel. Elle a l'avantage de montrer que des transitions entre les états existent ainsi que leurs effets globaux sur la cohorte mais sans les identifier complètement (certaines pouvant être très rares ou très communes, à sens unique ou à double sens comme de CDD vers le CDI et du CDI vers le CDD, etc.).

Regroupement en 8 macro-classes

La proximité des classes sur la carte se traduit par une similitude des chronogrammes, grâce à la propriété de conservation de la topologie des cartes d'auto-organisation (deux individus de classes voisines sont proches dans l'espace des données). Ceci permet de traiter simultanément les proximités entre états (CDD et intérim, inactivité et chômage) et temporelles (« accès au CDI via un CDD d'un an » et « accès au CDI via un CDD de 18 mois »). Ainsi les propriétés des classes peuvent être généralisées à leur région d'appartenance comme une variation ou une évolution d'un même événement. La carte fournit un niveau de regroupement à 100 classes et permet aussi de l'interpréter par régions.

Encadré 1 : Carte d'auto-organisation et lecture de la grille en bidimensionnel

La méthode de regroupement par les cartes d'auto-organisation généralise celui des centres mobiles en intégrant une structure de voisinage entre les classes. Cette structure est donnée à priori *a priori* par une structure en réseau appelé carte, en général par une grille en bidimensionnel. Sa propriété principale, dite de préservation de la topologie, est que deux individus associés à des classes voisines sur la carte sont proches dans l'espace des données. Sur la figure ci-dessous, les unités voisines de celle numérotée C4, aux rayons 2, 1 et 0, sont respectivement les unités grisées (rectangle A2-E6), les seules unités grisées foncées (rectangle B3-D5), et elle-même. Cette caractéristique permet à la carte de devenir conjointement un système de représentation de la structure intrinsèque des données et des classes. La carte devient ainsi un outil de représentation varié à partir d'un même principe : les unités de la carte sont symbolisées par des cases qui sont utilisées comme fenêtre

⁵ Pour l'exploitation des cartes d'auto-organisation couplées avec l'*optimal matching*, l'analyse catégorielle, cf. Massoni *et al.* (2009) et Delaunay et Lelievre (2006).

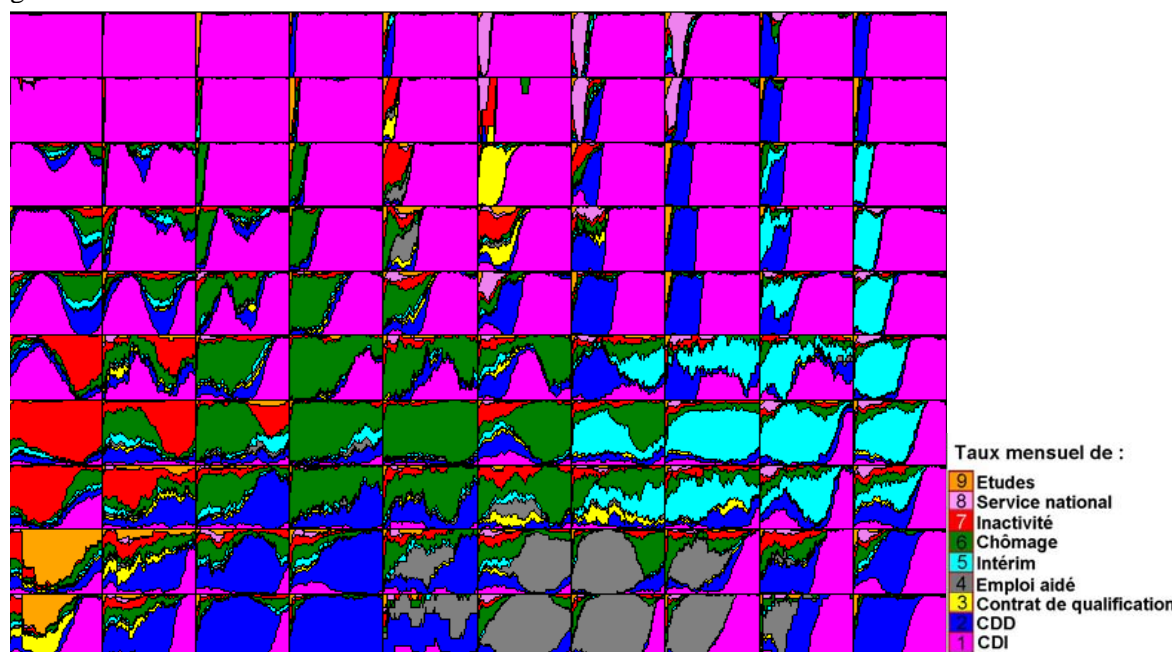
graphique pour représenter les caractéristiques des classes associées. On attend en général que la structure interne des classes confirme la structure de voisinage de la carte. La redondance due au fait que des classes voisines par les données endogènes sont souvent proches pour les données exogènes est traitée par la structure de la carte. Cette représentation permet donc de travailler sur un grand nombre de classes et donc un niveau très fin de description.

Carte d'auto-organisation : exemple de grille bidimensionnelle

	A	B	C	D	E	F	G
1							
2							
3							
4							
5							
6							
7							

Lecture de la carte d'auto-organisation (grille bidimensionnelle) : les cellules grisées sont les voisines de la cellule C4 aux rayons 0, 1 et 2 respectivement à l'intensité du gris.

Graphique 2 : Typologie en 100 classes des parcours professionnels à partir d'une carte d'auto-organisation



Source : Céreq, Enquête Génération 98, sur la cohorte complète (7 ans)

Lecture: Dans notre application, on repère : des zones d'accès direct au CDI au nord-ouest, d'accès au CDI via un emploi temporaire au nord-est, une zone de hors emploi au centre et des zones de précarité au sud.

Différentes zones sont identifiables sur la carte. La partie centrale concerne des trajectoires de non emploi. Les parcours assimilables aux différentes formes d'instabilité se trouvent dans un premier rayon autour du centre : les trajectoires de maintien en emplois précaires (emplois temporaires et aidés) au sud ; les trajectoires descendantes avec perte de CDI sont situées au nord-ouest du centre de la carte ; le reste de cette ceinture étant constituée des parcours d'accès tardif au CDI via des emplois temporaires (CDD et intérim). La dernière partie de la carte concerne le nord avec, à l'ouest, les trajectoires d'accès immédiat au CDI et à l'est, des accès rapides au CDI avec un passage par le service militaire, en contrat de qualification ou en emploi temporaire. Nous avons choisi de regrouper

les 100 classes en 8 macro-classes dont 7 principales et une très marginale (classe 8), comme indiqué sur la carte (cf. graphique 3).

Graphique 3 : Répartition sur la carte des 8 macro-classes

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J
1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2
2	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2
3	1	1	1	1	1	1	2	2	2	3
4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	3
5	4	4	4	2	2	2	2	2	3	3
6	4	4	7	7	5	5	5	5	5	3
7	7	7	7	7	7	7	5	5	3	3
8	7	5	5	5	5	5	5	5	3	3
9	8	5	5	5	5	6	6	6	2	2
10	8	5	5	5	5	6	6	6	6	2

Source : Céreq, Enquête Génération 98, sur la cohorte complète

Lecture : Cette carte est construite en référence au graphique 2 et indique le regroupement des 100 classes de la carte en 8 régions. Les 100 classes sont regroupées en 8 macro-classes identifiées par un niveau de gris et leur numéro. Classe 1(nord-ouest) : accès rapide au CDI, 2 (nord-est) : CDI via période longue de CDD, 3 (est) : CDI via période longue en intérim, 4 (ouest): rupture de CDI, 5 (sud) : précarité, 6 (sud-est) : passage par un emploi aidé, 7 (centre) : situation de non-emploi, 8 (sud-ouest) : reprise d'étude.

Traitement complémentaire : analyse logistique

Différentes analyses logistiques ont été réalisées à partir des macro-classes afin de mesurer « toutes choses égales par ailleurs » la probabilité d'appartenir à telle classe lorsque l'individu s'est déclaré victime de discrimination⁶. L'intérêt est de pouvoir mieux cerner l'effet du ressenti sur les trajectoires d'insertion qui ont été mises en évidence (cf. annexe : tableaux A, B, C).

2.2 Approche qualitative : enquête par entretiens

A partir d'un échantillon tiré de l'enquête Génération 98, des entretiens semi directifs auprès de 65 jeunes d'origine maghrébine ont été menés afin de collecter des données qualitatives sur le parcours scolaire, l'orientation, l'insertion professionnelle, le contexte familial... Bien sûr, ces entretiens questionnent aussi le « sentiment d'avoir été victime de discrimination » : à quelles occasions s'est-il manifesté ? Comment l'individu a-t-il réagi ?⁷ Les personnes ont été interrogées en face à face en 2008, soit dix ans après leur sortie du système éducatif.

Globalement, ces personnes déclarent avoir été victimes de discrimination dans l'emploi ou dans l'accès à l'emploi. Néanmoins de nombreux biais existent dans cette déclaration : au niveau de la différence entre l'emploi et l'accès à l'emploi, au niveau des personnes n'ayant pas été personnellement victimes mais se faisant porte-parole de leurs proches ou d'un discours répandu autour d'eux, au niveau des personnes victimes de discrimination dans le système éducatif ou dans leur orientation scolaire... Une autre limite forte réside dans le fait que les jeunes les plus en échec sur le marché du travail sont sous-représentés parmi les interrogés.

⁶ Il s'agit de modèles Probit d'appartenance aux trajectoires de la typologie avec comme variables explicatives : le sexe, le diplôme, la zone d'habitation, le motif d'arrêt des études et le milieu social de la famille.

⁷ Contrat ANR "Discriminations ressenties et inégalités sociales : des données statistiques aux récits biographiques". Coordination A. Frickey, Journée d'étude et de débats, Nice, 4 mai 2010.

Les individus se déclarant « victimes de discrimination » ressentent une situation inégalitaire et raciste, cette situation pouvant ressortir comme clairement discriminante sans l'être systématiquement car le racisme ne s'accompagne pas toujours de discrimination. Quand la question leur est posée, ils souhaitent souvent déclarer cette injustice.

3 Les jeunes d'origine étrangère se déclarant victime de discrimination : une segmentation complexe des trajectoires d'insertion professionnelle

Après avoir caractérisé les huit classes à l'aide de statistiques descriptives, ces résultats seront mis en perspective avec ceux tirés des régressions.

3.1. Spécificités des huit classes

Classe par classe, nous comparons ici les caractéristiques des français d'origine et des personnes d'origine étrangère à celles des jeunes d'origine étrangère ayant ressenti une discrimination. L'enquête par entretien permet d'affiner et d'éclairer les types de parcours des jeunes discriminés qui ont été ainsi identifiés.

Tableau 3 : Répartition des trois populations dans les 8 macro-classes

	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
Français d'origine	35,9	23,3	7,5	5,3	12,5	5,3	7,8	2,4	100
Etrangers d'origine	25,7	17	9,4	6,3	15,4	5,5	17	3,7	100
Etrangers d'origine se déclarant victime de discrimination	17,9	13,2	10	6,7	20,9	5,9	21	4,4	100
Effectifs totaux	5593	3986	1197	830	1937	832	1135	313	15823

Source : Enquête Génération 98 à 7 ans, Céreq, calcul des auteurs

Classe 1 : accès rapide au CDI, 2 : CDI via période longue de CDD, 3 : CDI via période longue en intérim, 4 : rupture de CDI, 5 : précarité, 6 : passage par un emploi aidé, 7 : situation de non-emploi, 8 : reprise d'étude.

Lecture de la 1^{re} ligne : 35,9 % des Français d'origine ont accédé rapidement au CDI (classe 1), 23,3 % au CDI via période longue de CDD etc., total=100 en ligne.

Macro-classe 1 : accès rapide au CDI

Sont regroupés ici les individus accédant au CDI assez rapidement, c'est-à-dire en moins d'une année. Si dans cette macro-classe 1, les trajectoires d'insertion peuvent être considérées comme de bonne qualité, de fortes inégalités entre les jeunes discriminés et les autres ressortent à différents niveaux : celui du déclassement subjectif, des moindres possibilités d'accès aux positions de cadre et davantage de travail à temps partiel. Ces situations apparaissent comme particulièrement inégalitaires. En effet, les diplômés du supérieur sont bien moins nombreux parmi les jeunes d'origine étrangère victimes de discrimination que dans l'ensemble de la population. Pour les discriminés, les attentes en matière de rendement du diplôme et de sa capacité à accéder à une bonne position sociale sont certainement plus fortes. Or, il est probable qu'une partie des personnes diplômées et discriminées occupent des emplois certes en CDI, mais fragilisés, de mauvaise qualité ou à bas salaire (Rouxel, 2009). Les jeunes victimes de discrimination déclarent d'ailleurs plus souvent que les autres que leur priorité est « la vie hors travail », ce qui reflète peut-être des situations d'emploi sans perspective de mobilité ascendante ou de carrière.

Cas de N : une insertion rapide en CDI mais de fortes inégalités professionnelles

Un peu plus d'un an après son BTS d'assistante de gestion et après une recherche d'emploi difficile, N a été recrutée en tant que secrétaire dans son entreprise actuelle. Aujourd'hui, en plus de ses activités de secrétariat, elle a en charge la formation informatique et la mise en place d'outils informatiques. En tant que « correspondante informatique », elle est amenée à beaucoup se déplacer et est très sollicitée par le personnel. Ses fonctions ont nettement évolué, mais son statut d'emploi est resté inchangé. Elle est confrontée ainsi à une sous valorisation statutaire et salariale dans ses nouvelles tâches.

Par ailleurs, son sentiment d'inégalité remonte à l'époque scolaire. Elle a dû se battre pour redoubler et poursuivre en 2^{nde} au lieu d'être orientée en BEP. L'obtention de son BTS témoigne de sa bonne décision,

accompagnée par un fort investissement de ses parents dans ses études (difficultés financières, obligation de poursuivre des études localement...). Elle s'intéresse beaucoup aux possibilités de formation, a fait un bilan de compétences mais est bloquée en interne dans son entreprise.

La situation de N croise une discrimination par la sous valorisation des emplois occupés par les femmes (Lemiere et Silvera, 2010) et la discrimination sur l'origine maghrébine. Elle déclare d'ailleurs principalement une discrimination de genre. Néanmoins, elle relate, tout en la minimisant un peu, un sentiment de discrimination liée à l'origine car, sur cette question des discriminations raciales, elle explique que : « Non... Non, je ne pense pas. En tout cas dans mon travail, non, pas parce que je m'appelle N⁸, même si je sais que ma première chef était légèrement raciste et qu'elle disait : « On a quand même une N. chez nous... ». Cette discrimination est minimisée, même si par ailleurs, elle est vécue dans l'accès au logement.

Le problème est bien ici, non pas celui de l'accès à l'emploi, mais celui de la qualité du CDI en termes de carrière, de valorisation salariale ou d'accès à la promotion et à la formation....

Macro-classe 2 : Insertion en CDI via une période longue de CDD

Cette classe rassemble des individus accédant au CDI 7 années après leur sortie du système éducatif mais ayant connu des longues périodes de CDD, entre 2 et 6 ans. Cette classe est davantage féminisée, 55,2% des individus sont ici des femmes. Les diplômés de niveau bac+2 sont aussi plus présents dans cette classe comparativement à l'ensemble de la population. Par ailleurs, les victimes de discrimination ne sont quasiment jamais cadre (1% contre 7,6% dans l'échantillon total) et appartiennent beaucoup plus souvent à la catégorie des employés. Dans cette classe, les victimes de discrimination déclarent être plus souvent déclassées vis-à-vis de leur niveau de compétence et de salaire, notamment du fait des fortes inégalités d'accès au statut de cadre. Dans le même temps, les difficultés pour obtenir un emploi ressortent en creux car, malgré ce sentiment de déclasserement, les jeunes d'origine étrangère victimes de discrimination ne cherchent pas particulièrement un autre emploi. Cette tendance ne se retrouve pas parmi les non discriminés.

Cas de K : accès long à un CDI avec des conditions de travail très difficiles

D'origine algérienne et titulaire d'une maîtrise d'espagnol, K a d'abord été en emploi-jeune dans l'éducation nationale en tant qu'aide éducatrice (mais elle parle plutôt de CDD), puis a enseigné dans des conditions difficiles et avec un statut précaire. Elle a ensuite connu deux années de chômage durant lesquelles elle a ressenti de la discrimination du fait de son origine maghrébine, de son nom plus particulièrement. Elle a fait le choix d'une véritable réorientation en postulant à un emploi d'accueil, puis a progressé dans son entreprise dans laquelle elle est en CDI depuis 3 ans. Elle est aujourd'hui responsable dans un centre d'affaires. Au début, elle a subi des remarques sur sa coiffure à tresses, elle décrit même une véritable situation de harcèlement moral (reproches, pressions...). Elle fait état d'une ambiance de travail difficile, avec beaucoup de turn-over, de la surveillance et du « flicage ». Elle estime être mal payée et n'accède pas à la formation par manque de personnel. Ses propos renvoient à un sentiment de discrimination : « C'est vite vu. Quand vous voyez qu'une nouvelle arrivante, on lui donne un poste de responsable et on la forme directement. Moi ça fait trois ans, j'ai été formée au lance-pierres, je me suis auto-formée toute seule, ou en essayant de tirer les informations à droite à gauche. Donc ce n'est pas très très juste. Qu'il faille attendre trois ans... ».

La situation de K semble témoigner de réelles difficultés à accéder à un emploi stable, malgré un haut niveau de diplôme. Et l'accès au CDI s'inscrit dans une très mauvaise qualité de l'emploi. Elle conclut par le sentiment qu'il faut toujours se battre !

Macro-classe 3 : insertion en CDI via une longue période de travail intérimaire

Il s'agit ici des individus ayant accédé au CDI en 2005, à la suite d'une longue période de travail intérimaire, entre 2 et 5 ans. Les femmes sont sous-représentées, avec une forte présence des ouvriers. Les jeunes d'origine étrangère victimes de discrimination se déclarent ici moins souvent déclassés : ces sentiments de déclasserement et de discrimination ne sont donc pas associés. L'intérim semble former une voie d'accès au CDI, stratégie pour certains qui permet d'éviter les modes de sélection du recrutement classique. Ces jeunes expriment moins souvent comme priorité « la recherche de stabilité » et davantage « la volonté de faire carrière ». L'hypothèse d'un type de carrière différent via

⁸ Prénom et nom à consonance maghrébine.

l'acquisition d'expériences, permettant également d'obtenir un niveau de salaire supérieur, peut ici être posée. Dans cette classe, la stratégie de contournement du recrutement, non associée au déclassement, peut être croisée à une stratégie salariale : les jeunes se déclarant discriminés sont, en médiane, mieux rémunérés que les autres.

Macro-classe 4 : Rupture de CDI

Les individus de cette classe ont connu une ou deux ruptures de CDI durant les 7 ans suivant la sortie d'études. Il s'agit, en partie, de CDI, signés très rapidement à la fin des études, mais s'avérant plus précaires, fragilisés, ou ne permettant pas d'évolution professionnelle. Ici aussi, les jeunes d'origine étrangère distinguent le problème du déclassement de celui de la discrimination. Soulignons que les individus dans cette classe recherchent plus souvent un autre emploi. La situation professionnelle de ceux se déclarant victimes de discrimination est moins favorable, avec davantage de temps partiel et moins de statut de cadre. Néanmoins, ils se disent plus souvent satisfaits de leur situation et placent la vie hors travail comme une priorité. Pour certains, la rupture du CDI pourrait s'inscrire dans une stratégie professionnelle.

Cas de A : Face aux discriminations ressenties : une stratégie de résistance par la mobilité professionnelle

A., homme d'origine maghrébine, a occupé des emplois en CDI dans le secteur du BTP depuis la fin de son BTS obtenu en 1998. L'effet des discriminations ressenties s'inscrit dans le long terme. Son orientation vers un BEP a été imposée et il garde le sentiment que ses ambitions ont été rabattues par le système : il voulait devenir ingénieur et n'a atteint que le niveau de technicien.

Des discriminations ont été directement ressenties dans son emploi précédent : le poste qui lui avait été promis n'a pas été obtenu et il a été victime d'inégalités de salaire par rapport à ses collègues. Face aux discriminations, A. a démissionné et rebondi. Dans son emploi actuel, il a le sentiment d'être employé en dessous de son niveau de compétence car il fait un travail de cadre sans en avoir le statut. Comme dans l'emploi précédent, A. attend toujours une promotion sur un poste de cadre. Son origine maghrébine est vécue comme un handicap à compenser par une attitude irréprochable : il déclare « faire de son défaut une qualité », expression qui témoigne d'un long processus d'endogénéisation des discriminations.

Les mobilités professionnelles de A pourraient, *a priori*, s'inscrire dans une logique de marché professionnel : diplômé et doté de compétences transférables, il a démissionné pour trouver un meilleur emploi dans le même secteur d'activité. Cependant, les discriminations vécues dans l'emploi brouillent cette lecture car les démissions ont été « poussées par la hiérarchie » et ses mobilités ne lui ont pas permis d'accéder à un meilleur statut, celui de cadre. De fait, ses mobilités professionnelles sont autant subies que choisies.

Macro-classe 5 : trajectoires marquées par la précarité

Dans cette classe, les individus ont connu des trajectoires d'insertion très marquées par la précarité : la succession de CDD, de travail temporaire et de chômage n'aboutissant pas à la signature d'un CDI sept ans après la fin des études. Cette classe est légèrement plus féminisée que la moyenne et les niveaux de diplôme BEP-CAP sont davantage présents. Le statut du premier emploi est ici très différent selon la déclaration de discrimination : l'intérim concerne 50,8% des jeunes victimes de discrimination contre seulement 26,3% des non discriminés alors que les CDD les concernent à hauteur de 53,3% contre seulement 19,9% des jeunes se déclarant discriminés. En 2005, le taux de chômage des jeunes d'origine étrangère victime de discrimination est particulièrement élevé dans cette classe (46,4% contre 28,2% pour les jeunes d'origine étrangère et 20,2% pour ceux d'origine française). L'ensemble des individus de cette classe déclare occuper un mauvais emploi et en recherche un autre. Néanmoins, les victimes de discrimination se sentent moins souvent déclassées vis-à-vis de leur niveau de compétence. La recherche de stabilité représente une priorité pour les individus de cette classe, particulièrement pour les victimes de discrimination. Ceux-ci sont moins satisfaits de leur situation que l'ensemble de l'échantillon et davantage inquiets pour leur avenir professionnel. Contrairement au travail temporaire permettant l'accès au CDI, cette précarité semble largement subie, générant une forte insatisfaction et une recherche de stabilité.

Cas de C : Discriminations subies : se maintenir dans l'emploi avec un statut instable et éviter la confrontation

Au moment de l'enquête, le CDD de 8 ans de C. dans l'armée se terminait et il préparait sa reconversion professionnelle (projet de création d'entreprise de téléphonie mobile). Dans l'armée, il n'a pas été affecté sur sa spécialité tout en étant obligé de passer des examens auxquels il a échoués. Il aurait souhaité continuer dans l'armée, sa reconversion se fait donc sous contrainte. Sous contrainte également son orientation scolaire vers la filière technique en fin de classe de 5^e: en « pré-apprentissage » puis en CAP de mécanique.

Marqué par des actes de racisme, il se remémore la situation la plus marquante, lorsqu'il était en contrat d'apprentissage en mécanique automobile: « à l'âge de 19 ans, j'ai démissionné de l'entreprise, justement à cause d'actes racistes, je balayais toujours, au bout de trois ans, je ramassais les poubelles, je devais chercher les pièces qui étaient perdues dans les bennes. Et par-dessus tout, en fait, on ne m'appelait pas par mon prénom, on m'appelait « Mouloud », alors que je m'appelle « C ». Et bon, ça, ce n'était pas grave, à la limite. Mais c'est le jour où on a reçu les blouses (de travail) : sur la blouse, mon nom, c'était marqué « Mouloud ». Mon casier aussi, c'était marqué « Mouloud ». Bon, ça ne m'a pas dérangé, ça ne me dérangeait pas, j'avais ma paie à la fin du mois, donc... Mais après, c'est parti plus loin... après j'ai préféré démissionner... ».

Par un processus d'endogénéisation fort, il a refusé d'intégrer la gendarmerie quand il était à l'armée car « il est arabe » et il anticipait des problèmes éventuels dans sa vie privée, alors qu'il considère « les gendarmes comme des militaires très bien ». Son attitude relève du repli qui le conduit à admettre les discours racistes ou les abus d'autorité de la police (policiers qui le tutoient, contrôles de papier à répétition...) : « il faut les accepter »... « Je n'ai jamais... jamais, jamais, jamais, jamais, réagi contre ces choses-là. On me dit : « Ce n'est pas bien », je dis : « Oui, ce n'est pas bien ». C'est tout. Mon père m'a appris comme ça ». Dans le même temps, C rejette la victimisation considérant que les discriminations servent d'alibi, « surtout chez les jeunes des cités qui ne font rien, ne s'intègrent pas, ne sortent pas de leur quartier ». Sa trajectoire semble dominée par un sentiment d'impuissance face aux discriminations.

Macro-classe 6 : passage par emploi aidé (hors alternance)

Cette classe rassemble les individus qui sont passés durant les 7 années suivant la fin des études par un emploi aidé (CES/CEC, emplois-jeunes ou autres dispositifs - hors alternance). Certains individus peuvent encore être dans ce type de contrat en 2005. Cette classe est fortement féminisée avec 65,1% de femmes. Les jeunes ayant suivi une formation de niveau bac+1 ou bac+2 mais non diplômés sont particulièrement représentés. Si les jeunes d'origine étrangère se déclarant discriminés sont davantage cadres en 2005, ils sont aussi beaucoup plus souvent au chômage : l'hétérogénéité des situations des discriminés semble donc forte. Les caractéristiques communes à tous les individus de cette classe sont principalement un accès plus long au CDI et des échecs dans l'obtention de diplômes du supérieur plus nombreux. Les discriminés n'associent pas leur situation à du déclassement et se disent d'ailleurs plus souvent satisfaits, ce qui n'est pas le cas des non discriminés. Rappelons que le dispositif public des emplois-jeunes a formé un mode particulier d'insertion pour les personnes issues de l'immigration nord-africaine : ces emplois ont représenté un nouveau débouché sur le marché du travail et ont été perçus par ces jeunes comme un moyen d'accumuler de l'expérience et de pallier au manque de réseaux d'accès à l'emploi. A cet égard, Frickey *et al.* (2004) ont souligné que l'existence des emplois-jeunes a *de facto* modifié le profil d'insertion des enfants d'immigrés en maintenant leur présence dans l'emploi, par rapport aux précédentes enquêtes « Génération » du Céreq. Leur forte présence dans ce dispositif explique aussi la progression relative de la part des jeunes d'origine maghrébine occupant un emploi de catégorie « profession intermédiaire » (Lizé, 2006).

Cas de F : Accès tardif à l'emploi stable via un emploi-jeune : face aux discriminations, une attitude de repli

Cette jeune femme d'origine maghrébine s'est insérée sur le marché du travail grâce à un emploi-jeune, après une période de chômage de six mois à la fin de son bac professionnel. Elle déclare que cet emploi « l'a sauvé ». En emploi-jeune, elle a rempli des fonctions de secrétariat et d'accueil dans un centre social pendant deux ans puis elle a postulé sur un emploi non aidé à la caisse d'allocation familiale (CAF). Elle travaille à temps plein dans cet organisme depuis 2001.

Fille d'ouvrier spécialisé dans l'industrie automobile, elle a vécu dans des quartiers sensibles de la banlieue parisienne. F. a subi une orientation scolaire forcée vers un BEP de comptabilité, matière qui ne lui plaisait pas du tout. Elle voulait faire un BEP dans le domaine de la santé et devenir infirmière. Des discriminations ont été

vécues à différentes étapes professionnelles. A l'embauche, par exemple, suite à des propositions d'entretiens via l'ANPE, elle déclare que son embauche a été refusée car elle est arabe. Elle précise que, pour cette occasion, elle s'était bien habillée et bien préparée à l'entretien avec l'aide de la Mission Locale. Le refus d'embauche pour motif « le costume bleu ne convient pas » lui est « resté pour la vie ». Elle a gardé un fort sentiment de rejet. Pour son poste en emploi-jeune, des collègues n'ont pas apprécié qu'on embauche une arabe du quartier : « alors qu'on s'occupe de vous justement ». Dans le centre social, les arabes avaient une place dédiée, celle d'animateur, et le secrétariat était réservé à d'autres. Lors de son embauche à la Caisse d'allocations familiales (CAF), elle était la seule salariée d'origine maghrébine. Elle a subi des propos et des actes anti-arabes à plusieurs reprises, dans un contexte de fortes tensions dans les banlieues en 2001 : une pétition pour que des arabes ne soient pas embauchés à la CAF de sa ville, un graffiti « dehors les arabes » dans le parking professionnel de l'établissement... Face à ça, sans le signaler à son supérieur hiérarchique, elle a répondu en marquant à son tour « non, on restera ici ». Aujourd'hui, elle dévalorise sa réaction car elle considère qu'elle « s'est mise à leur niveau ».

Une attitude de repli, accentué par le port du foulard depuis 3 ans, domine chez elle. Son discours atteste d'une forte intériorisation des discriminations et du racisme contre lesquels : « je fais rien, il n'y a rien à faire ». L'insertion sur un emploi aidé a joué un rôle de compensation des handicaps car il a formé une passerelle pour l'accès à l'emploi stable. Mais aujourd'hui, face à ses contraintes d'articulation travail-famille, elle « ne veut pas évoluer dans son travail ».

Macro-classe 7 : Trajectoires marquées par de longues périodes de chômage et d'inactivité

Cette classe rassemble des trajectoires d'insertion fortement marquées par le non emploi (chômage ou l'inactivité). A 7 ans, ces jeunes peuvent néanmoins être en emploi mais le temps médian d'accès au CDI est très long. Cette situation est souvent celle mise en exergue pour présenter les difficultés des jeunes d'origine étrangère victimes de discrimination (très faible niveau de qualification, chômage récurrent ou de longue durée...). Soulignons que, même s'ils sont ici surreprésentés, 83 % des personnes d'origine étrangère ne sont pas dans cette classe. De plus, la déclaration de discrimination est certes supérieure à la moyenne (25,4 %) mais reste bien faible compte tenu de leur situation marquée par un taux de chômage très élevé. Ces données statistiques invitent à poser l'hypothèse d'une stratégie de « refus de victimisation » chez ces jeunes : la discrimination n'est pas invoquée comme une raison explicative de leur mauvaise situation sur le marché du travail. Le lien avec leur position sociale (CSP du père notamment) semble plus déterminant.

Macro-classe 8 : Insertion marquée par la reprise d'études

Sont présents ici les individus qui ont repris des études sur la période des 7 ans après la fin de leur formation initiale. Cette macro-classe, faible en effectif, est spécifique pour les jeunes se déclarant discriminés : ils ont un fort retard dans leur scolarité ou ont arrêté leurs études supérieures sans diplôme. La reprise d'étude a pu jouer un rôle de rattrapage car ils sont maintenant plus souvent satisfaits de leur situation et ont aussi davantage comme priorité « de faire carrière ». Leur relation formation-emploi peut expliquer cette stratégie de reprise d'études. Dans cette classe, si les discriminés sont plus souvent devenus cadres, il s'avère aussi qu'ils sont fréquemment au chômage.

Cas de Ka : Rupture de CDI liée à une discrimination dans l'emploi, rebond par la reprise d'études et un accès rapide et durable à l'emploi stable

Ka a débuté sur le marché du travail en CDI à 19 ans, avec un CAP d'installateur en téléphonie au siège d'un grand groupe industriel. La rupture de son CDI est liée à une attitude discriminatoire dans l'emploi. Rapidement, un salarié lui demande de faire le ménage de son bureau en lui disant : « Mais les gens comme vous sont payés pour ça, non ? », Ka répond que ce n'est pas son travail. Ce salarié est allé se plaindre auprès de son supérieur hiérarchique de son refus de laver le bureau. Ka s'est alors énervé. La direction l'a écarté de son poste en lui proposant un emploi à mi-temps qu'il a refusé. Ka déclare « n'avoir jamais mal vécu cette discrimination ». Suite à cette rupture de CDI, il a repris une formation pour devenir éducateur spécialisé, emploi stable qu'il cumule avec d'autres activités professionnelles (petit commerce familial, professeur de judo et société commerciale immobilière).

La trajectoire sociale de Ka s'inscrit dans un cumul de positions sociales défavorisées et son parcours ascendant tient beaucoup à « son super engagement dans le boulot » et à ses réactions face aux discriminations dans l'emploi. Ka est issu d'une famille algérienne très pauvre. Ses parents ont divorcé lorsqu'il était très jeune, son père a réussi à ouvrir un café/hôtel tandis que sa mère qui ne sait ni lire ni écrire, travaille comme femme de

ménage. Globalement sa famille a accepté et plié l'échine face au racisme, ce qui n'est pas le cas de Ka. Il a toujours réagi face aux discriminations. Celles vécues dans l'emploi ont donc été, pour lui, l'occasion de rebondir et de réaliser son projet professionnel.

3.2. Synthèse des résultats

La typologie présentée montre un réel effet de la déclaration de discrimination sur les trajectoires d'insertion sept années après la sortie du système éducatif. En effet, ces jeunes se distinguent nettement dans chaque classe par rapport aux français d'origine mais aussi par rapport aux jeunes d'origine étrangère ne se déclarant pas discriminés.

- Les meilleures trajectoires d'insertion concernent proportionnellement moins souvent les jeunes discriminés mais l'effet de structure est tel que ces macro-classes contiennent néanmoins un nombre important de discriminés. L'analyse économétrique confirme que, « toutes choses égales par ailleurs », les individus se déclarant victimes de discrimination ont une probabilité de 26% d'appartenir à une des trajectoires amenant au CDI, contre 36% pour la population des étrangers d'origine (cf. annexe, tableau B)⁹.

- Au-delà de l'effet du « sentiment de discrimination » dans l'accès au CDI, d'importantes inégalités ressortent au niveau intra-classe. Au sein même des classes les plus favorables à l'insertion sur un emploi stable, les discriminés occupent plus souvent des postes à temps partiel et accèdent moins au statut de cadre.

- A l'autre extrême, parmi les trajectoires très précaires ou marquées fortement par le chômage, les jeunes d'origine étrangère se déclarent davantage discriminés. Cependant, les écarts de déclaration sont étonnamment faibles. Parallèlement, « toutes choses égales par ailleurs », les individus se déclarant victimes de discrimination ont une probabilité de 16,7% d'appartenir à la trajectoire de non emploi, contre 12,7% pour la population des étrangers d'origine (cf. annexe, tableau C). Ainsi, compte tenu de ces positions particulièrement difficiles sur le marché du travail, la déclaration de discrimination aurait pu être bien supérieure, ce qui signifierait qu'il n'y a pas d'association directe entre le fait de vivre des situations très précaires et se dire discriminé.

- Le travail temporaire semble tenir une place particulière dans la typologie. Véritable stratégie d'insertion et passerelle d'accès au CDI, l'intérim permet de contourner les modes de recrutement classiques pour les jeunes victimes de discrimination. Parallèlement, l'intérim est aussi subi quand il n'ouvre pas, au bout de 7 ans, sur une situation d'emploi stable.

- Par ailleurs, la typologie montre l'utilisation différenciée de se déclarer « déclassé » et « discriminé ». L'effet de l'échec de l'obtention du diplôme (quel que soit son niveau) chez les discriminés peut expliquer cet écart de déclaration. De même, la question de la discrimination dans l'orientation scolaire, très présente dans les entretiens menés lors de l'enquête qualitative, peut aussi avoir un pouvoir explicatif.

Conclusion

Un premier grand résultat montre que la répartition des jeunes se déclarant victimes de discrimination n'est pas homogène au sein des classes. La segmentation des trajectoires semble exister à deux niveaux : inter-classes et intra-classes. Cet effet de « déclaration de discrimination » est donc complexe.

D'une part, ces jeunes sont surreprésentés dans certaines trajectoires marquées par le chômage, l'intérim et la précarité. Néanmoins, ce résultat est nettement moins fort que celui que l'on aurait pu attendre. En effet, il n'existe pas de « déclaration automatique de discrimination » de la part des jeunes les plus défavorisés sur le marché du travail. Les entretiens menés renforcent et affinent ce résultat en mettant l'accent sur le refus d'un discours de victimisation des discriminés.

⁹ Si l'analyse économétrique montre bien l'impact du sentiment de discrimination dans l'appartenance à certaines trajectoires, soulignons que l'effet prépondérant reste, bien évidemment, celui du diplôme.

D'autre part, cette segmentation des trajectoires d'insertion est plus fine que celle généralement présentée ; de fortes inégalités existent au sein même des macro-classes, notamment sur l'accès au statut de cadre et au travail à temps complet. Des stratégies construites autour de la reprise d'études et du travail intérimaire commencent à émerger.

Enfin, cette première analyse montre également l'absence d'association entre la déclaration de discrimination, l'origine étrangère et le sentiment de déclassement. Ceci invite à questionner plus avant le problème de la discrimination approchée subjectivement, via la déclaration des individus, et peut-être d'enrichir l'évaluation complexe de ce phénomène.

Bibliographie

Afsa E. C. (2003), « les modèles logit polytomiques non ordonnés : théorie et applications », Série des documents de travail, méthodologie statistique, n° 0301, INSEE.

Arrow K.J. (1973), "The theory of discrimination" in O. Ashenfelter & A. Rees (1973), *Discrimination in labor markets*, Princeton University Press, Princeton, New Jersey, p.3-33.

Becker G. (1957), *The economics of discrimination*, The university of Chicago Press, First Edition.

Brown R.S., Moon M. et Zoloth B.S. (1980), "Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male/Female Earnings Differentials", *The Journal of Human Resources*, vol.15, n°1, p.3-28.

Bruyère M., Lizé L. (2010), « Employment and Career Path Security: What Are the Link? » Conference Activation and Security, ASPEN, 20-21 March 2009, Brno, Czech Republic, 20 p. (à paraître *Economie et Statistique*)

Coate S. et Loury G.C. (1993), "Will affirmative-action policies eliminate negative stereotypes?", *The American Economic Review*, December.

Cottrell M., Ibbou S., Letremy P., Rousset P. (2003), « Cartes auto-organisées pour l'analyse exploratoire des données et la visualisation », *Journal de la société française de statistique*, 144 (4), p. 67-106.

Delaunay D. et Lelievre E. (2006), « Examen topographique des transitions biographiques complexes à l'aide des cartes de Kohonen », in *Etats flous et trajectoires complexes: observation, modélisation, interprétation*, Grab - Lelièvre & Antoine (eds), Méthodes et savoirs n°5, Ined/ceped, Paris, p. 219-238.

Doeringer P. B., Piore M. (1971), *Internal Labor Markets and Manpower Analysis*, Heath Lexington Books, 2° ed augmentée, 1985, New York, Armonk Sharpe.

Fougère D., Safi M. (2008), « The effect of naturalization on immigrant' employment probability (France, 1968-1999) », IZA, Discussion paper series, n°3372, February.

Frickey A, Murdoch J., Primon J. L. (2004), « Les débuts dans la vie active des jeunes issus de l'immigration après des études supérieures », *Notes Emploi Formation*, n° 9, Céreq.

Gazier B. (2003), « Le dualisme sur le marché du travail », *Encyclopédie des ressources humaines*, J. Allouche (ed.), Vuibert, p. 298-306.

Gazier B. et Petit H. (2007), « French labour market segmentation and French labour market policies since the seventies : connecting changes », *Economies et Sociétés, Série Socio-Economie du travail*, n°28, p. 1027-1056.

Joseph O., Lemièrre S. (2006), "Assessing gender discrimination amongst young people on their arrival into the labour market : analysis of young populations of French and foreign origins" in *Gender Pay Differentials – cross national evidence from micro-data*, edited by B. Mahy, R. Plasman and F. Rycx, Palgrave Macmillan.

- Joseph O., Lemièrè S., Lizé L., Rousset P., 2010, « Évaluation et impact du sentiment de discrimination sur les trajectoires professionnelles » *Relief*, n°30, Céreq, p. 21-36.
- Kohonen T. (2001), "Self-organizing Maps", 3.ed, *Springer series in information sciences*, 30, Springer verlag, Berlin.
- Lemièrè S. et Silvera R. (2006), « Discrimination et Ressources humaines », *Encyclopédie des ressources humaines*, J. Allouche (ed.), Vuibert, 2^{ème} édition.
- Lemièrè S. et Silvera R. (2010), *Comparer les emplois entre les femmes et les hommes. De nouvelles pistes vers l'égalité salariale*, Collection Etudes et Recherches HALDE, La documentation française, 139 pages.
- Lizé L. (2006), « Facettes du déclassement, quel rôle pour les politiques de l'emploi ? », *Travail et Emploi*, n°107, p. 33-45.
- Massoni S., Olteanu M., Rousset P. (2009), "Career-path analysis using optimal matching and self-organizing maps", *Advances in self-organizing maps*, José C. Principe, Risto Miikkulainen (ed.) p. 154 pages, 162 p.
- Phelps E. S. (1972), "The statistical Theory of racism and sexism", *The American Economic review*, LXII, September, p. 659-61.
- Rousset P., Giret J.F. (2007), « Classifying qualitative time series with som: the typology of career paths in France », in Sandoval F., Prieto A., Cabestani J., Grana M. (ed.), *Computation and ambient intelligent*, IWANN 2007 proceeding, Lecture note in computer science, Berlin, Springer, p. 757-764.
- Rouxel C. (2009), « Conditions de travail et précarité de l'emploi », Dares, *Premières Synthèses*, n° 28.2, p. 1-7.

Annexe

Des modèles Probit ont été construits pour mieux comprendre l'effet du facteur « s'être déclaré discriminé en raison de l'origine ou de la couleur de peau » sur les trajectoires sur le marché du travail. Ces modèles concernent uniquement la population des jeunes issus de l'immigration car, par hypothèse, les jeunes français d'origine ne peuvent pas être discriminés à raison de leur appartenance ethnique (couleur de peau ou race). Interpréter une telle occurrence du phénomène sur ces personnes paraît délicate. La question se pose pour les jeunes originaires des départements et territoires d'outre-mer mais elle devient caduque car on ne peut pas connaître la couleur de peau de ces individus dans le questionnaire de l'enquête.

Nous utilisons des modèles dichotomiques plutôt qu'un modèle logit polytomique car nous ne pouvons pas affirmer que les individus sont face à des choix de trajectoires clairement définis *a priori* en début de vie active. De plus, pour un modèle logit conditionnel, nous ne disposons pas d'information sur les caractéristiques des choix possibles, en l'occurrence les diverses trajectoires sur le marché du travail¹⁰.

Plusieurs variables d'intérêt sont expliquées dans les modélisations (3 modèles sont ici présentés, les autres sont en cours de finalisation¹¹) :

- la probabilité d'avoir déclaré une discrimination (modèle A),
- la probabilité d'appartenance à une trajectoire d'insertion avec un statut d'emploi à durée indéterminée (cf. les macro-classes 1, 2 et 3, modèle B),
- la probabilité d'appartenance à la trajectoire de non-emploi (cf. la macro-classe 7, modèle C).

Dans le premier modèle, le but est d'identifier les caractéristiques individuelles qui seraient porteuses d'éléments distinctifs dans la déclaration de discrimination. Dans ceux qui suivent, l'idée est d'apprécier l'effet causal de l'information « avoir été discriminé » sur les trajectoires sur le marché du travail.

La batterie des variables explicatives utilisée se compose d'informations sur le parcours scolaire de l'individu, sur son origine sociale à travers la position professionnelle du père et sur sa localisation géographique à la fin de ses études.

Deux problèmes se posent :

Tout d'abord, un problème d'endogénéité car, prise ainsi, notre variable explicative centrale « avoir déclaré une discrimination », est endogène pour l'explication de notre variable d'intérêt (par exemple : « avoir un cheminement professionnel durant les sept années conduisant à l'emploi stable »). En effet, il convient de considérer que les individus ayant déclaré une discrimination présentent des caractéristiques inobservées qui affectent ces deux variables conjointement. Il n'est pas déraisonnable de penser que ces caractéristiques peuvent avoir un effet sur leur sensibilité à une discrimination (d'où la déclaration de celle-ci), un effet également sur leurs comportements sur le marché du travail et par la même, sur leurs cheminements. L'une des méthodes possible est de procéder à la modélisation de deux probabilités simultanément¹². Une façon de capter cet élément endogène serait d'utiliser une variable sur la densité de personnes d'origine étrangère dans l'aire géographique locale de l'individu (Fougère et Safi, 2008), ou sur la zone d'habitat de l'individu référencée comme « zone urbaine

¹⁰ Pour un exposé de cette méthodologie : cf. Afsa (2003).

¹¹ Travail en cours sur : la probabilité d'appartenance à la trajectoire d'emploi « accès rapide au CDI » (cf. la macro classe 1), la probabilité d'appartenance à la trajectoire d'emploi « CDI via une période longue d'intérim » (cf. la macro classe 3) et la probabilité d'appartenance à la trajectoire marquée par la précarité (cf. la macro classe 5).

¹² Le modèle couramment utilisé dans ce cas de figure est le modèle biprobit récursif. La pertinence de cette technique réside dans l'obtention de bons facteurs explicatifs ou instruments.

sensible ou non ». Or, ces informations ne sont pas encore exploitables sur nos données. De fait, nos résultats peuvent être entachés d'un biais.

L'autre problème pouvant survenir dans ces modélisations concerne l'indépendance entre les variables explicatives. Généralement, le recours à de nombreux facteurs de contrôle pour isoler l'effet dit « pur » (ou propre) de la variable explicative n'est pas sans difficulté, ce qui est le cas lorsqu'on intègre des variables sur le capital scolaire de l'individu. Comment s'assurer que la discrimination déclarée comme « une discrimination ressentie sur le marché du travail » n'est pas liée à une discrimination vécue durant la formation initiale et dont le résultat observé est ce « capital scolaire » ? Dans ce cas, l'effet de notre variable causale peut être non visible ou caché.

Pour ce faire, nous procédons à deux modélisations. La première est effectuée sur la population entière des personnes susceptibles de ressentir des discriminations. Dans ce modèle, la variable « clé » est mise en exergue. La suivante utilise un modèle pour chaque sous-population partitionnée selon cette variable « clé » : la population des jeunes d'origine étrangère n'ayant pas déclaré de discrimination sur le marché du travail et la population des jeunes ayant déclaré de tels faits. Un test statistique de rapport de vraisemblance nous permet de comparer ces deux modélisations en indiquant la pertinence de la première option ou de la seconde. Si ce test indique que la seconde option est plus satisfaisante, cela signifie que la discrimination se manifeste également à travers les autres facteurs explicatifs tels que le capital scolaire.

Tableau A. Probabilité d'avoir déclaré un sentiment de discrimination durant le parcours professionnel.

Population des jeunes issus de l'immigration (N = 2011)	
Variables	Probabilités
Population de référence	5,34
Homme	10,93
<i>Femme</i>	<i>réf</i>
Non qualifié	ns
Non diplômé	ns
Cap – Bep	ns
<i>Baccalauréat</i>	<i>réf</i>
Bac + 1	8,48
Bac + 2	ns
Bac + 4	ns
Bac + 5	ns
Spécialité industrielle	ns
Spécialité générale	ns
<i>Spécialité tertiaire</i>	<i>réf</i>
Zone urbaine	ns
Île-de-France	7,02
Retard scolaire en 6ème	7,35
Arrêt des études pour raisons financières	ns
Arrêt des études pour raisons refus en classe supérieure	ns
Arrêt des études pour niveau d'études atteint	3,71
Arrêt des études pour emploi trouvé	ns
Origine Maghreb	23,45
Père cadre	2,52
Père profession intermédiaire	ns
Père ouvrier	ns
Père employé	ns
Père autre catégorie	ns
<i>Père profession non déclarée</i>	<i>réf</i>
Père au chômage à la fin des études	8,06
Mère au foyer n'ayant jamais travaillé	6,92
Père travaillant dans le public	ns
valeur vraisemblance (-2 Log L)	1949,3
Pseudo R carré (Mc Fadden)	18%

Lecture : Sur la population entière des jeunes issus de l'immigration, la probabilité d'avoir déclaré un sentiment de discrimination est de 5,34%, elle s'élève à 10,93 % pour les hommes soit + 5,59 points par rapport à la population de référence.

Tableau B. Probabilité d'avoir connu l'une des trajectoires d'insertion conduisant vers l'emploi à durée indéterminée (classes 1, 2 et 3)

Variables	Population entière (N = 2021) probabilités	Population "discriminée" (N = 411) probabilités	Population "non discriminée" (N = 1610) probabilités
Population de référence	36,16	16,65	50
Homme	49,78	<i>ns</i>	54,17
<i>Femme</i>	<i>Réf</i>	<i>réf</i>	<i>réf</i>
Non qualifié	20,53	<i>ns</i>	21,89
Non diplômé	27,36	<i>ns</i>	27,73
Cap – Bep	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
<i>Baccalauréat</i>	<i>Réf</i>	<i>réf</i>	<i>réf</i>
Bac + 1	<i>ns</i>	<i>ns</i>	49,28
Bac + 2	57,35	<i>ns</i>	60,91
Bac + 4	48,41	48,43	<i>ns</i>
Bac + 5	84,32	<i>ns</i>	87,72
Spécialité industrielle	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Spécialité générale	28,51		30,87
<i>Spécialité tertiaire</i>	<i>Réf</i>	<i>réf</i>	<i>réf</i>
Zone urbaine	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Île-de-France	46,61	39,31	<i>ns</i>
Retard scolaire en 6 ^{ème}	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Arrêt des études pour raisons financières	<i>ns</i>	23,79	33,25
Arrêt des études pour raisons refus en classe supérieure	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Arrêt des études pour niveau d'études atteint	<i>ns</i>	25,68	<i>ns</i>
Arrêt des études pour emploi trouvé	57,39	<i>ns</i>	64,52
Origine Maghreb	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Père cadre	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Père profession intermédiaire	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Père ouvrier	43,25	<i>ns</i>	48,61
Père employé	<i>ns</i>	<i>ns</i>	48,76
Père autre catégorie	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
<i>Père profession non déclarée</i>	<i>Réf</i>	<i>réf</i>	<i>réf</i>
Père au chômage à la fin des études	47,59	<i>ns</i>	52,78
Mère au foyer n'ayant jamais travaillé	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Père travaillant dans le public	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
A été discriminé	26,49	-	-
valeur vraisemblance (-2 Log L)	2835,93	560,82	2215,22
Pseudo R carré (Mc Fadden)	12,75	14,68	13,57

Lecture : Sur la population des jeunes issus de l'immigration « discriminés », la probabilité d'avoir connu une trajectoire menant à l'emploi à durée indéterminée est de 16,65%.

Tableau C. Probabilité d'avoir connu la trajectoire de non emploi (classe 7)

Variables	Population entière (N = 2021)	Population "discriminée" " (N = 411)	Population "non discriminée" (N = 1610)
	probabilités	probabilités	probabilités
Population de référence	12,69	16,81	12,34
Homme	6,56	8,98	6,16
<i>Femme</i>	<i>réf</i>	<i>réf</i>	<i>réf</i>
Non qualifié	48,77	53,43	49,36
Non diplômé	31,73	<i>ns</i>	31,01
Cap - Bep	21,79	<i>ns</i>	20,67
<i>Baccalauréat</i>	<i>réf</i>	<i>réf</i>	<i>réf</i>
Bac + 1	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Bac + 2	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Bac + 4	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Bac + 5	2,25	<i>ns</i>	1,74
Spécialité industrielle	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Spécialité générale	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
<i>Spécialité tertiaire</i>	<i>réf</i>	<i>réf</i>	<i>réf</i>
Zone urbaine	19,36	<i>ns</i>	20,25
Île-de-France	8,82	5,2	<i>ns</i>
Retard scolaire en 6ème	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Arrêt des études pour raisons financières	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Arrêt des études pour raisons refus en classe supérieure	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Arrêt des études pour niveau d'études atteint	<i>ns</i>	<i>ns</i>	2,71
Arrêt des études pour emploi trouvé	4,15	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Origine Maghreb	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Père cadre	2,22	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Père profession intermédiaire	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Père ouvrier	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Père employé	8,36	<i>ns</i>	7,25
Père autre catégorie	7,32	<i>ns</i>	7,48
<i>Père profession non déclarée</i>	<i>réf</i>	<i>réf</i>	<i>réf</i>
Père au chômage à la fin des études	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Mère au foyer n'ayant jamais travaillé	16,04	<i>ns</i>	<i>ns</i>
Père travaillant dans le public	<i>ns</i>	<i>ns</i>	<i>ns</i>
A été discriminé	16,68	-	-
valeur vraisemblance (-2 Log L)	1818,91	383,43	1360
Pseudo R carré (Mc Fadden)	15,26	15,70	17,13

Lecture : Sur la population des jeunes issus de l'immigration «non discriminés », la probabilité d'avoir connu la trajectoire caractérisée par le chômage ou l'inactivité est de 12,34 %.